

## **ПРОБЛЕМИ ТЕХНОЛОГІЙ ОЦІНКИ ПЕРСОНАЛУ**

**Пантелєєв М.С., Яців Є.В.**

*Національний технічний університет  
«Харківський політехнічний інститут», м. Харків*

Оцінка персоналу є важливою складовою в системі управління трудовими ресурсами підприємства. Результати оцінки використовують при прийнятті управлінських та адміністративних рішень. Сутність оцінки полягає у встановленні відповідності характеристик персоналу посади або робочого місця а також виявлення потенційних можливостей кадрового та професійного росту персоналу, розробці ефективних рішень в реалізації кадрової політики. Оцінку персоналу проводять за двома основними напрямками – оцінку результатів праці робітників та оцінку компетенції, тобто знань, умінь, професійних навичок, цінностей, підходів к виконанню роботи. Оцінка персоналу за кінцевими результатами оскільки дозволяє безпосередньо «прив'язати» ефективність праці співробітника до ефективності роботи підприємства. Така оцінка позбавлена від суб'єктивності та не становить особливої складності. У той же час при оцінці праці керівників, менеджерів, або фахівців, що забезпечують функціонування організації, що виконують в процесі своєї діяльності специфічні завдання, то побачити кінцевий результат роботи буде в багатьох випадках значно складніше. В даний час для оцінки цієї категорії співробітників застосовують метод оцінки внеску співробітника в реалізацію поставлених цілей, тобто шляхом визначення, як він вирішує поставлене завдання. Іншими словами, необхідно провести оцінку підходів до виконання поставленого завдання, рівень володіння професійними навичками та встановити стандарти оцінки виконання роботи в цій галузі. Найбільшою проблемою оцінки рівня компетенції є суб'єктивізм, оскільки кожен по-різному може розуміти який підхід до виконання роботи буде вважатися ефективним, а який неефективним, або що таке «добре» і що таке «погано».. Крім того при оцінці одні вважатимуть, що співробітник виявив оптимальний підхід до вирішення поставленого перед ним завдання, а інші - що співробітник працював дуже погано і використовував зовсім неправильний підхід до вирішення поставлених перед ним завдань [1].

Сучасна теорія і практика управління персоналом пропонують досить ефективні технології оцінки. Вони базуються на системному підході, враховують дію багатьох взаємопов'язаних факторів, а саме - визначення зразків ефективної та неефективної робочій поведінки, причини досягнення того чи іншого результату, прикладів робочій поведінки, які співробітник продемонстрував за оцінюваний період [1], що дає можливість визначити напрямки розвитку і навчання персоналу.

### **Література:**

1. Хруцкий В. Е. Оценка персонала. Критика теории и практики применения системы сбалансированных показателей [Електронний ресурс] / В. Е. Хруцкий, Р. А. Толмачев. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: - 2007. - 224 с. - Режим доступа: <http://uchebnik.online/personalom-upravlenie/otsenka-personala-kritika-teorii-praktiki.html>